

SUSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTAGE-7 (SCA-7)
FEB UNSOED

PELAKSANAAN SIMP (SOLIDITAS, INTEGRITAS, MENTALITAS, PROFESIONALITAS) UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Oleh:

Zulifah Chikmawati

E-mail: hikmawatizulifah@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama' Sidoarjo

ABSTRACT

This research aims to protect all the interests that exist for the sake of democracy, act according to the standard and not just do a simple task, along establish the motivation of work transparently, professional, accountable, thus not easy to directed to and by who for a certain interests and can establish a relations between people, other institutions and can give support ups and downs based on the institutions structural.

Act same as what to say and what to do, thus will get people trust to establish an image. Being integrity to realize a little thing is important, because capable to find out and revealed the truth is true and not take own decisions, which is transparant and devout, not as a message, create culture confidence, though princip, control and personal nonesuch and give a personal appreciations and honest and humble, not proclaiming kindness or personal honesty.

The mental must be strong and not easily give up in any circumstances, even space and time, whenever and wherever.

Keyword: solidity, integrity, mentallity, profesionality

Penelitian ini bertujuan untuk mengamankan kepentingan-kepentingan yang ada demi tegaknya demokrasi, bertindak sesuai dengan standar dan tidak hanya menjalankan tugas sekedarnya saja, serta membangun motivasi kerja dengan cara transparan, professional, akuntabel, sehingga tidak mudah di arahkan kepada dan oleh siapapun untuk kepentingan tertentu serta mampu membangun hubungan dengan antar masyarakat, lembaga lainnya dan dapat member dukungan ke atas dan kebawah secara struktural kelembagaan.

Melakukan sesuai dengan apa yang akan dikatakan dan apa yang dilakukan, sehingga akan dipercaya orang membangun *image* (citradiri). Berintegritas dalam menyadari hal-hal kecil itu penting, karena mampu menemukan dan mengungkapkan yang benar itu benar dan tidak mengambil keputusan sendiri, bersifat terbuka dan jujur, bukan atas pesanan, menciptakan budaya kepercayaan, melalui prinsip, kontrol dan teladan pribadi dan juga memberi penghargaan pribadi serta jujur dan rendah hati, tidak meproklamirkan kebaikan atau kejujuran pribadi.

Mental harus kuat tidak gampang menyerah dalam kondisi apapun, baik ruang dan waktu, kapan saja dan dimana saja. Menjalankan tugas dengan keterbukaan sesuai tupoksi, serta menerapkan mekanisme kerja yang terukur.

Kata kunci: soliditas, integritas, mentalitas, profesionalitas.

PENDAHULUAN

Di setiap kegiatan atau aktivitas organisasi dari waktu ke waktu yang selalu timbul masalah-masalah. Agar dapat mengatasi masalah-masalah yang timbul tersebut sebagai proses pencegahan diperlukannya pendekatan-pendekatan. Terdapat beberapa pendekatan sesuai dengan periodenya. Artinya pendekatan yang lebih akhir menunjukkan lebih baru ditinjau dari segi waktunya, namun sampai sekarang pun masih ada pimpinan perusahaan yang menggunakan pendekatan lama dalam mengatasi permasalahan. Di bawah ini dikemukakan tiga pendekatan, yakni sebagai berikut :

1. Pendekatan mekanis (*classic*)

Pendekatan mekanis (klasik) adalah Perkembangan di bidang Industri dengan penggunaan mesin-mesin dan alat-alat elektronika membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja. Dalam pendekatan mekanis, apabila ada permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja, maka unsur manusia dalam organisasi disamakan dengan faktor produksi lain, sehingga pimpinan perusahaan cenderung menekan pekerja dengan upah yang minim sehingga biaya produksi rendah.

Pandangan pendekatan ini menunjukkan sikap bahwa tenaga kerja harus dikelompokkan sebagai modal yang merupakan faktor produksi. Dengan hal ini maka di usahakan untuk memperoleh tenaga kerja yang murah namun bisa di dimanfaatkan semaksimal mungkin dan memperoleh hasil yang lebih besar untuk kepentingan pemberi kerja. Pendekatan ini cukup dominan di negara-negara industri barat sampai dengan tahun 1920 – an

2. Pendekatan Paternalisme (*Paternalistic*)

Dengan adanya perkembangan pemikiran dari para pekerja yang semakin maju dari para pekerja, yang menunjukkan mereka dapat melepaskan diri dari ketergantungan manajemen atau pimpinan perusahaan mengimbangkan dengan kebaikan untuk para pekerja. Paternalisme merupakan suatu konsep yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap karyawan, berbagai usaha telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan supaya para pekerja tidak mencari bantuan dari pihak lain. Pendekatan ini mulai hilang pada waktu periode tahun 1930–an

3. Pendekatan sistem sosial (*Human relation*)

Manajemen Sumber Daya Manusia atau personalia merupakan proses yang kompleks. Dengan kekomplekan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia, maka pimpinan perusahaan mulai mengarah pada pendekatan yang lain yaitu pendidikan sistem sosial yang merupakan suatu pendekatan yang dalam pemecahan masalah selalu memperhitungkan faktor – faktor lingkungan. Setiap ada permasalahan, maka diusahakan dipecahkan dengan sebaik mungkin dengan resiko yang paling kecil, baik bagi pihak tenaga kerja maupun pemberi kerja.

Soliditas

Membangun sebuah perusahaan ataupun organisasi sama halnya dengan membangun sebuah rumah atau bangunan lainnya. Untuk membangun sebuah rumah, maka harus dilakukan dengan menggunakan komponen-komponen yang sesuai di antara satu komponen dengan lainnya harus saling mendukung dan tidak saling bertentangan. Ukuran atau takaran antara satu komponen dengan lainnya juga harus seimbang. Jika tidak seimbang, maka akan

menyebabkan ikatan atau keretakan dalam bangunan tersebut atau dapat diartikan tidak akan tahan lama dan cepat rusak.

Di dalam membangun sebuah organisasi atau perusahaan, ketepatan dalam menentukan orang atau partner kerja menjadi hal yang sangat mendasar bagi pengembangan organisasi atau perusahaan yang kita kelola. Ia harus cocok dan relevan. Penjabaran di atas dapat diartikan bahwa, dalam membangun sebuah organisasi atau perusahaan sama halnya membangun tali persaudaraan. Maka organisasi atau perusahaan yang maju pastilah di dalamnya terdapat ikatan di antara elemen organisasi atau perusahaan yang saling mendukung dan menguatkan.

Sebagai contoh Bill Gate dengan produk microsoft nya tidak akan mencapai kemajuan perusahaan seperti saat ini jika tidak didukung oleh kebersamaan. Sebagai contoh raja properti Ciputra juga tidak akan mencapai prestasi seperti sekarang jika tidak didukung oleh tim yang kompak dan penuh kebersamaan. Kebersamaan dan kekompakan inilah yang dinamakan soliditas kelompok.

Menurut Prof. Dr. Nur Syam, M.Si, “Para pelaku di dalam institusi bisa datang dari mana saja. Bisa dari organisasi yang berbeda. Bisa datang dari latar belakang suku, etnis, dan ras yang berbeda. Bisa datang dari latar belakang pendidikan yang berbeda. Bisa datang dari latar kultural yang berbeda. Akan tetapi ketika mereka masuk dalam kawasan institusi yang sama, maka semuanya harus menyatu dalam satu langkah, satu ayunan.”

Soliditas tidak hanya di gunakan dalam membangun institusi, perusahaan, ataupun organisasi. Namun dalam dunia politik, soliditas memiliki peranan yang sangat penting bagi para pelaku politik, sebagaimana yang dikutip dalam buku 9 kunci sukses pilkada langsung menyebutkan bahwa “menetapkan bentuk organisasi tim sukses yang efektif dan efisien di tingkat kabupaten / kota dan provinsi hingga ke tingkat TPS memilih personalia yang profesional dan berpengalaman memiliki integritas, loyalitas, komitmen, dan soliditas sebagai anggota tim sukses.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa soliditas adalah sebuah keadaan dimana kita menjadi kukuh, solid. Dimana berbagai elemen menyatu dan menjadi kuat ketika bersama. Banyak masyarakat yang menghubungkan bahwas soliditas dengan solidaritas itu sama, namun pada kenyataannya soliditas dan solidaritas itu berbeda, yaitu soliditas adalah kekompakan, sedangkan solidaritas mengarah pada kesetiakawanan.

Integritas

Integritas sudah banyak kita dengar dalam masyarakat, namun sedikit dari kita yang mengerti makna atau maksud dari integritas. Pada dasarnya integritas memiliki makna yang beragam yang bisa disesuaikan dengan masalah yang kita angkat. Pada masalah yang berkaitan dengan pribadi atau karakter seseorang, integritas didefinisikan sebagai cara untuk mengenali maupun mengetahui kemampuan diri. Integritas bisa diartikan sebagai teknik untuk menilai kemampuan seseorang. Yang membedakan integritas dengan yang lainnya adalah kemampuan memperbaiki diri itu berasal dari diri sendiri, bukan dari luar, sehingga dibutuhkan pemahaman yang lebih terhadap diri kita sendiri.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa integritas merupakan mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Seorang yang memiliki Integritas bisa menjalankan sesuatu dengan baik, memperbaiki kesalahan dan mampu mengubah dirinya. Upaya pengenalan diri sendiri tersebut perlu dilakukan untuk mengetahui kondisi kehidupan. Seseorang yang tidak mengetahui kondisi kehidupannya dan kemampuannya tidak akan mungkin bisa mengubah hidupnya sendiri. Jika tidak bisa mengubah hidupnya sendiri, tidak akan mungkin pula dapat mengubah orang lain. Jika seseorang tidak memiliki integritas, maka yang ada dalam dirinya hanya kebimbangan dan

rasa tidak percaya diri. Meskipun tidak ada orang yang sempurna dalam hidup ini, namun seseorang harus berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam hidupnya.

Jika kita menelaah kembali arti integritas di dalam kamus, kita akan menemukan bahwa integritas juga merupakan suatu misi atau tujuan bersama untuk tumbuh dan berkembang. Integritas diharapkan untuk menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah perusahaan, Integritas sangat penting dilakukan. Tanpa adanya integritas maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya karena mereka melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dari dalam hati nurani mereka. Jika ketiadaan integritas pada individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Pasti yang ada mereka hanya bekerja ketika diawasi oleh pimpinan. Jika pimpinan tidak melihat, mereka akan bekerja seenaknya.

Keengganan bekerja serius ketika tidak ada yang mengawasi ini terjadi karena segala yang mereka lakukan adalah terpaksa, bukan dari hati nurani mereka. Dalam hal ini kita tidak hanya melihat dari kaca mata karyawan yang bekerja keras untuk mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi lebih pada integritas dalam satu upaya mewujudkan misi bersama. Keadaan seperti ini sebenarnya merugikan karyawan sendiri karena jika perusahaan rugi akibat pekerjaan mereka kurang baik, mereka juga akan menanggung akibatnya. Menurut pandangan para penganut fungsionalisme struktur sistem sosial senantiasa terintegrasi di atas dua landasan berikut;

- a. Suatu masyarakat senantiasa terintegrasi di atas tumbuhnya konsensus (kesepakatan) di antara sebagian besar anggota masyarakat tentang nilai-nilai kemasyarakatan yang bersifat fundamental (mendasar).
- b. Masyarakat terintegrasi karena berbagai anggota masyarakat sekaligus menjadi anggota dari berbagai kesatuan sosial (cross-cutting affiliation). Setiap konflik yang terjadi di antara kesatuan sosial dengan kesatuan sosial lainnya akan segera dinetralkan oleh adanya loyalitas ganda (cross-cutting loyalties) dari anggota masyarakat terhadap berbagai kesatuan sosial

Terdapat banyak faktor-faktor pendorong adanya integritas, yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor internal
 - Kesadaran diri sebagai makhluk hidup
 - Tuntutan kebutuhan
 - Jiwa dan semangat gotong royong
- b. Faktor eksternal
 - Tuntutan perkembangan zaman
 - Persamaan kebudayaan
 - Terbukanya kesempatan berpartisipasi dalam kehidupan bersama
 - Persamaan visi, misi, dan tujuan
 - Sikap toleransi
 - Adanya konsensus nilai
 - Adanya tantangan dari luar
- c. Homogenitas kelompok
Dalam masyarakat yang kemajemukannya rendah, integrasi sosial akan mudah dicapai.
- d. Besar kecilnya kelompok
Dalam kelompok kecil integrasinya lebih mudah
- e. Mobilitas geografis
Adaptasi sangat diperlukan mempercepat integrasi
- f. Efektivitas komunikasi

Komunikasi yang efektif akan mempercepat integrasi

g. Integrasi antara dua hati

Terdapat beberapa Syarat Berhasilnya Integrasi Sosial, yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan Integrasi Sosial, Maka pada diri masing-masing harus mengendalikan perbedaan/konflik yang ada pada suatu kekuatan bangsa dan bukan sebaliknya.
- b. Tiap warga masyarakat merasa saling dapat mengisi kebutuhan antara satu dengan yang lainnya.

Mentalitas

Setiap kali kita berbicara mengenai mentalitas. Kita tidak bisa melihat/ menjudge mental seseorang dengan yang lainnya itu sama. Jadi untuk mengetahui mentalitas seseorang, terutama mentalitas seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan perlu diadakannya penelitian secara empiric yang menyeluruh pada perusahaan tersebut. Menurut Koentjaraningrat mengatakan bahwa mentalitas bersumber pada sistem nilai budaya, dengan menggunakan kerangka Kluckhohn, ia mengungkapkan adanya dua golongan besar mentalitas, yaitu mentalitas masyarakat kota dan mentalitas masyarakat desa. Menurutnya orang desa bekerja keras untuk makan.

Orang desa mempunyai orientasi hidup ditentukan oleh kehidupan masa kini. Orang hidup harus selaras dengan alam. Dalam hubungannya dengan sesamanya orang tani menilai tinggi, konsep sama rata sama rasa. Gotong royong mempunyai nilai yang tinggi. Hal ini menyebabkan sikap mereka menjadi sangat konformistis (diharapkan orang menjaga agar jangan dengan sengaja berusaha untuk menonjol di atas yang lain). Sedangkan orang kota (mentalitas priyayi Jawa) beranggapan, bahwa manusia bekerja untuk mendapatkan kedudukan, kekuasaan, dan lambang-lambang lahiriah dari kemakmuran. Orientasi waktunya lebih ditentukan oleh masa lampau. Mereka terlalu banyak menggantungkan dirinya pada nasib. Dalam hubungan dengan sesamanya, orang kota amat berorientasi ke arah atas, dan menunggu restu dari atas.

Gambaran di atas menurut Koentjaraningrat merupakan sikap. Mental yang sudah lama mengendap dalam pikiran kita, karena terpengaruh atau bersumber pada sistem nilai budaya kita sejak beberapa generasi yang lalu yang terkondisi sedemikian rupa sehingga bertahan dalam rentang waktu yang panjang. Sedangkan setelah revolusi, mentalitas bangsa Indonesia bersumber pada kehidupan ketidak pastian, tanpa pedoman dan orientasi yang tegas. Hal ini disebabkan karena keberantakan ekonomi dan kemunduran-kemunduran dalam berbagai sektor kehidupan social budaya. Mentalitas ini mempunyai kelemahan, yakni

- a. Sifat mentalitas yang meremehkan mutu
- b. Sifat mentalitas yang suka menerabas
- c. Sifat mentalitas tak percayadiri sendiri
- d. Sifat mentalitas tak berdisiplin murni
- e. Sifat mentalitas yang suka mengabaikan tanggung jawab yang kokoh

Sehingga dapat disimpulkan bahwa mentalitas bukan merupakan suatu konsep ilmiah dengan suatu arti yang ketat. Mentalitas termasuk istilah sehari-hari dan biasanya diartikan sebagai; keseluruhan dari isi serta kemampuan alam pikiran dan alam jiwa manusia dalam hal menanggapi lingkungannya. Dan sikap mental adalah suatu disposisi atau keadaan mental di dalam diri seorang individu untuk bereaksi terhadap lingkungannya. Sikap ini biasanya dipengaruhi oleh nilai budaya. Dan sering juga bersumber kepada system nilai budaya.

Karenakan mentalitas merupakan bagian dari adat, suatu system nilai-budaya biasanya dianut oleh suatu persentase yang besar dari warga sesuatu masyarakat. Sebaliknya, karena berada dalam jiwa individu, suatu sikap sering hanya ada pada individu-individu tertentu

dalam masyarakat. Walaupun demikian, ada juga sikap-sikap tertentu yang karena terpengaruh oleh system nilai-budaya bisa didapatkan secara lebih meluas pada banyak individu dalam masyarakat.

Contohnya adalah seorang mahasiswa jurnalistik diajarkan untuk memiliki sikap independent terhadap sebuah pemberitaan. Karena seorang jurnalis harus memposisikan dirinya dalam posisi netral. Tetapi akan berbeda ceritanya ketika dia memasuki dunia kerja. Misalnya diaditerima bekerja di sebuah media cetak yang menuntut dia untuk membuat bekerja atas kepentingan perusahaan. Maka sikapnya kemudian terpengaruh oleh nilai-budaya yang menganggap bahwa seorang jurnalis harus berada pada posisi netral dalam pemberitaanya.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, mentalitas adalah keadaan dan aktivitas jiwa (batin), cara berpikir, dan berperasaan. Definisi singkatnya, mentalitas adalah sebuah jati diri kita. Dimana mentalitas merupakan sikap atau keberanian seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau perilaku dengan penuh keseriusan dalam melakukan berbagai hal, penuh optimis, dan penuh kepercayaan yang sangat tinggi dalam mencapai suatu cita-cita yang sebelumnya telah di rencanakan dengan matang. Dalam hal ini mentalitas merupakan kunci utama dalam setiap mencapai keberhasilan untuk membangun sebuah mental yang kuat memang sedikit terjal karena ditengah pasti ada hambatan yang harus kita lalui.

Bagaimana kita memandang hidup kita ini adalah kunci utama dalam membangun mental yang kuat. Tak perlu melihat sisi negatif, yang penting kita harus berpikiran positif dan selalu melakukan yang positif pula. Dari situlah perlahan-lahan mental kita akan terbangun dan lama-kelamaan akan menjadi kokoh dan sulit untuk dipatahkan. Dikarenakan mentalitas itu sangat penting, seseorang diharapkan mampu membangun mentalitas yang kuat (ke arah positif). Beberapa cara membangun mentalitas yang kuat adalah sebagai berikut :

- a. Fokus pada masa kini
- b. Gunakan bahasa positif
- c. Menerima ketika sesuatu tidak berjalan dengan sempurna
- d. Bergaul dengan orang-orang positif (yang memiliki pengaruh lingkungan positif)
- e. Berkontribusi sesuatu yang bermakna
- f. Terus belajar
- g. bersyukur

Sebuah perusahaan mentalitas yang kuat sangat diperlukan, terutama bagi seseorang yang ingin menjadi seorang pengusaha / pemimpin. Seseorang yang ingin memulai usaha hanya dengan modal tinggi tanpa adanya mentalitas, pastinya tidak akan bisa bersaing dalam dunia bisnis. Sebuah usaha bukan hanya sekedar uang atau modal tetapi mentalitaslah yang dibutuhkan. Dikarenakan Uang atau modal dapat dicari, tetapi mentalitas sulit untuk dicari, mentalitas tumbuh harus dengan membangunnya dari diri sendiri.

Menurut Bagus (2007 : 23), "It's not all about the money, it's about mentality" Mentalitas bukan hanya sekedar berapa banyak modal / uang yang kita siapkan, namun seberapa kuat mental kita dalam menghadapi masalah yang ada didepan. Mentalitas bukan hanya siap menerima kekalahan tetapi mengenai banyak hal. Ukuran sebuah mentalitas seseorang dapat diukur dengan bagaimana seseorang tersebut mengutarakan sudut pandangnya.

Profesionalitas

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Diperlukan adanya tuntutan terhadap profesionalitas kerja

seseorang. Tuntutan profesionalitas adalah kebutuhan pokok dalam penyelenggaraan organisasi, yaitu sikap para anggota profesi benar-benar menguasai, bersungguh-sungguh kepada profesinya. Menurut Kesuma (2015 : 73), Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya.

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya (Jihad, 2100 : 21). Dalam hal ini, seseorang diharapkan memiliki profesionalitas kerja yang memadai sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara efektif. Survey sejumlah pihak baik di dalam maupun di luar negeri, banyak pengusaha tidak merekrut saudara atau kerabatnya untuk mengemban tugas penting di perusahaannya. Seperti halnya pengusaha agribisnis Bob Sadino berpedoman pada “*no kindship relationship*”, yang artinya perusahaan yang tidak mengenal hubungan kekerabatan.

Menurut Sedyawan & Feny (2013 : 62), “Profesionalitas = Harga Mati”, seorang pengusaha sejati terkadang tidak akan merekrut kerabatnya apabila kerabatnya tidak memiliki kemampuan yang tinggi (ahli). Hal ini bukan dikarenakan sang pengusaha tidak percaya dengan kerabat sendiri, namun mereka merasa bahwa dalam urusan bisnis sangatlah mengedepankan profesionalitas sumber daya manusia adalah keharusan. Kapabilitas, kompetensi, dan profesionalitas adalah pertimbangan penting untuk membangun sebuah tim kerja yang baik. Jika seorang pengusaha tidak memiliki kerabat dengan kualifikasi seperti itu, ia mungkin akan merekrutnya. Namun jika tidak, maka ia tidak akan segan mencari seorang tenaga profesional di luar lingkaran keluarganya.

Unsur-Unsur Perusahaan

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan Pasal 1 butir (2), Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Dan menurut Molengraaf, (Permana, 2009 : 2), perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus,

bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.

Molengraaf memandang perusahaan dari sudut ekonomi karena tujuannya memperoleh keuntungan. Berdasarkan pengertian perusahaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur sebuah perusahaan (Raharjo, 2009 : 3) adalah sebagai berikut;

- a. Adanya kegiatan terus-menerus dan tetap,
Hal ini bertujuan untuk melindungi pihak lain (konsumen maupun pihak ketiga).
- b. Terang-terangan.,
Hal ini bertujuan untuk menghilangkan image yang kurang baik dari perusahaan, disamping itu juga untuk menguntungkan perusahaan yang bersangkutan dalam kepentingan publikasi, promosi, dan perizinan.
- c. Diadakan pembukuan,
Hal ini dimaksudkan untuk transparansi keuangan (*intern*) dan dalam hal pemungutan pajak (*ekstern*).
- d. Dengan tujuan mencari keuntungan,
Hal ini merupakan target utama suatu perusahaan, artinya bila tidak untung lebih baik perusahaan ditutup saja.
- e. Memiliki bentuk usaha yang jelas,

Perusahaan tersebut apakah dijalankan oleh orang perorangan atau dengan badan usaha dan apakah perusahaan tersebut berbadan hukum atau tidak berbadan hukum.

Menurut Abdulkadir Muhammad (Permana, 2009 : 2) Dimana perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, tidak incidental, serta bertindak keluar merupakan unsur-unsur perusahaan. Sedangkan menurut Polak memandang perusahaan dari sudut komersial, artinya dapat dikatakan sebuah perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan, dengan unsur-unsur adanya perhitungan laba rugi dan unsur pembukuan. Berikut ini diuraikan mengenai unsur-unsur perusahaan yang diambil dari pengertian perusahaan dari berbagai sumber, yaitu sebagai berikut:

a. Badan Usaha

Badan usaha yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian mempunyai bentuk hukum tertentu, seperti perusahaan dagang, firma, CV, PT, dan Koperasi. Hal ini dapat diketahui dari akta pendirian perusahaan yang dibuat di hadapan notaris.

b. Kegiatan dalam bidang perekonomian

Kegiatan ini meliputi perindustrian, perdagangan, dan jasa. Perindustrian meliputi kegiatan, antara lain eksplorasi dan eksploitasi minyak dan gas alam, penangkapan ikan, usaha perikanan, barang kerajinan, kendaraan, obat-obatan, percetakan, dan penerbitan. Perdagangan meliputi kegiatan jual-beli, ekspor-impor, bursa efek, restoran, dan valuta asing. Jasa meliputi kegiatan transportasi, perbankan, perbengkelan, jahit busana, dan konsultasi.

c. Terus-menerus

Kegiatan dalam bidang perekonomian dilakukan terus-menerus sebagai mata pencarian, tidak incidental, dan bukan pekerjaan sementara atau serabutan.

d. Bersifat tetap

Kegiatan itu tidak berubah atau berganti dalam waktu singkat, tetapi untuk jangka waktu yang lama. Jangka waktu tersebut ditentukan dalam akta pendirian perusahaan, atau surat izin usaha, misalnya 5 atau 10 tahun.

e. Terang-terangan

Terang-terangan ditujukan kepada dan diketahui oleh umum, bebas berhubungan dengan pihak lain, diakui, dan dibenarkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang. Bentuk terang-terangan ini dapat diketahui dari akta pendirian perusahaan, nama dan merek perusahaan, dan surat izin usaha perdagangan.

f. Keuntungan dan atau laba

Setiap kegiatan menjalankan perusahaan, tentu menggunakan modal dan berharap mendapatkan keuntungan sehingga modalnya akan berkembang terus-menerus.

g. Pembukuan

Pembukuan atau dokumen perusahaan harus dilakukan oleh perusahaan. Dengan demikian, melalui pembukuan akan diketahui, apakah perusahaan untung atau rugi. Selain itu, dengan pembukuan, jika kemudian hari terjadi permasalahan, pembukuan tersebut dapat dijadikan alat bukti. Pembukuan juga berfungsi sebagai alat administrasi perusahaan dan menjadi dasar perhitungan pajak yang harus dibayar oleh perusahaan. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, maka pembukuan atau dokumen perusahaan dapat dibuat dan disimpan secara elektronik dengan menggunakan media elektronik.

Peningkatan Produktivitas Dengan Simp

Setiap orang suka dengan pujian dan tidak suka dengan kritikan. Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Perilaku kerja dengan tata kelola yang konsisten berdasarkan nilai-nilai organisasi yang kuat, akan memiliki

dampak positif, untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja setiap orang di dalam organisasi.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Keberhasilan atau kegagalan di tempat kerja sangat ditentukan oleh soliditas di lingkungan kerja. Semakin antusias dan disiplin orang-orang melayani pekerjaan masing-masing, semakin kuat hubungan kerja yang akan terjalin di lingkungan kerja tersebut. Setiap fungsi dan peran di tempat kerja tidaklah boleh saling menjauh, tetapi harus saling mengisi dengan berkomunikasi secara aktif, untuk mengumpulkan masukan sebelum mengambil keputusan. Perilaku kerja dalam kebebasan kreatif; dalam kemampuan untuk menahan diri; serta dalam kecerdasan untuk menghadapi tantangan dan risiko, akan menjadi modal yang kuat untuk menjaga lingkungan kerja selalu solid dan positif. Lingkungan kerja yang positif pastinya akan memberikan dampak yang positif juga terhadap SIMP (Soliditas, Integritas, Mentalitas, dan Profesionalitas).

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan dalam kerja sama team (soliditas), dimana kesadaran tiap anggota bahwa tidak ada satu orang pun di antara mereka yang super. Yang ada hanya superteam, bukan superman / superwoman. Dengan kesadaran seperti itu, setiap elemen akan bahu-membahu untuk bekerja sama agar kumpulan individu itu menjelma menjadi superteam alias tim yang luar biasa. Menurut mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pekerja yang nantinya akan membawa dampak terhadap pertumbuhan mentalitas seseorang. Ketika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan memperkuat mentalnya dalam mengambil sebuah keputusan dan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis. Ketika mentalitas pekerja telah terbentuk, pekerja akan lebih berprestasi dalam bekerja.

Ketika seseorang pegawai telah nyaman atas lingkungan kerjanya, maka secara langsung maupun tidak langsung pekerja akan memiliki integritas yang jauh lebih tinggi dari sebelumnya. Pekerja akan lebih bertanggung jawab atas apa yang telah didelegasikan atasan kepadanya. Dengan adanya hal tersebut, para pekerja memiliki kontribusi yang besar dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sikap para pegawai yang memiliki integritas pada suatu pekerjaannya atau atasannya, maka profesionalitas pekerjaan tidak perlu ditanyakan lagi